

PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS

¿Una Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral puede reconocer beneficios económicos diferentes entre las y los trabajadores ya que se causan dependiendo del tipo de contrato que les vincule a una organización?

Los principios de igualdad y no discriminación en materia laboral han sido establecidos en nuestro ordenamiento jurídico a través del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia; el artículo 10 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y; el Convenio Fundamental 111 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), relativo a la discriminación en el empleo. En el marco del Derecho Colectivo, desde 1994 la Corte Constitucional ha señalado que el empleador debe velar siempre por el estricto cumplimiento del principio a la igualdad en la aplicación de las normas laborales (T-230-1994). Al igual que, la Corte Suprema de Justicia ha indicado que la obligación de no discriminación corresponde a uno de los principios del derecho laboral, de protección constitucional y legal, y cuyo cumplimiento debe darse en todas las etapas del contrato de trabajo (vinculación, desempeño y retiro) de manera obligatoria por el empleador (SL3430-2018).

Al tratarse de un principio de carácter constitucional, las prerrogativas de igualdad y no discriminación deben ser aplicadas no solo en las relaciones laborales individuales sino también en las relaciones laborales colectivas. Por lo tanto, en el marco del manejo dichas relaciones de trabajo, es imperante que se otorgue una igualdad de trato y beneficios a los integrantes de un mismo sindicato, a menos que el trato diferenciado obedezca a una razón objetiva.

Al respecto, recientemente la Corte Suprema de Justicia se manifestó sobre el particular en Sentencia SL2118 de 2022. En esta providencia se anula parcialmente un laudo arbitral, al contener una cláusula que permitía un mayor aumento salarial para los trabajadores afiliados al sindicato vinculados a través de un contrato a término indefinido.

La regla jurídica que sienta la Corte Suprema de Justicia en este caso corresponde a que no es posible otorgar, a través de instrumentos colectivos, beneficios sindicales que estén sujetos a condiciones arbitrarias sin justificación. La Alta Corte señala que la inclusión de una cláusula en la que genere un trato diferencial económico respecto a trabajadores con contrato a término indefinido y, excluya sin justificación razonable a los demás empleados afiliados vinculados bajo otras modalidades de trabajo, riñe con el principio de igualdad, al no existir justificación previa y objetiva para establecerla.

Sin embargo, lo anterior no significa que los árbitros, las organizaciones sindicales y las Compañías no puedan establecer cláusulas sobre beneficios económicos que se condicionen a situaciones específicas de los trabajadores, siempre y cuando dicha diferenciación se argumente de manera objetiva. Por consiguiente, en los casos en que durante una negociación colectiva o ante un Tribunal de Arbitramento se pretenda otorgar beneficios económicos diferentes entre los afiliados a la organización sindical, sin que esto sea considerado discriminatorio, es imperante que la distinción o trato diferenciado supere un juicio de razonabilidad, es decir que, requiere de objetividad, finalidad, adecuación y proporcionalidad.

Por: María Camila Salazar Patiño.

msalazar@scolalegal.com

Noviembre 8 de 2022